

15.12.2017

Instruktion för rättshjälp

1 Fackförbundets rättshjälp är en betydande medlemsförmån

En enskild anställd står ofta inför en utmanande situation när hen försvarar sina rättigheter som grundar sig på lagstiftningen och kollektivavtalet. Förtroendemännen, fackföreningsavdelningen och fackförbundets experter som är insatta i arbets- och socialrätten stödjer fackförbundets medlemmar i att klara upp olika problemsituationer som har uppstått i anställningsförhållandet. Man strävar alltid i första hand efter avgöra meningsskiljaktigheterna genom vägledning, förhandling och överenskommelse. Om meningsskiljaktigheten ändå inte kan avgöras genom förhandling, kan medlemmen om de övriga förutsättningarna uppfylls få rättshjälp av fackförbundet.

Enligt Industrifacket rf:s bestämmelser kan medlemmen få hjälp av fackförbundet vid handhavandet av sådana rättsliga ärenden som har orsakats av anställningsfrågor eller av medlemmens aktivitet inom fackförbundet och fackföreningsavdelningen. Den beviljade rättshjälp är en betydande medlemsförmån, eftersom rättegångskostnaderna i samband med anställningstvister kan stiga till tiotusentals euro. Rättshjälp täcker medlemmens rättegångskostnader utan självriskandel och begränsningar gällande rättegångskostnadernas maximala belopp.

När arbetsgivaren inte är organiserad

En medlem som är anställd hos arbetsgivare som inte hör till arbetsgivareförbundet kan i problemsituationer gällande sitt anställningsförhållande begära råd av arbetsplatsens förtroendemän, från fackförbundets centralkontor eller från närmaste regionalkontor. Om meningsskiljaktigheten inte kan avgöras genom lokala förhandlingar eller genom fackförbundets vägledning och meningsskiljaktigheten förutsätter grundligare utredningar, kan medlemmen söka rättshjälp i ärendet genom att på fackförbundets webbsida fylla i formuläret *ansökan om rättshjälp*. Fackförbundets expert och fackföreningen vägleder medlemmen vid ifyllandet av formuläret. Ansökan om rättshjälp jämte bilagor inlämnas till juridiska enheten på fackförbundets centralkontor. När ansökan anländer utreder fackförbundets expert ärendet och förhandlar vid behov med arbetsgivaren. Om meningsskiljaktigheten inte avgörs genom förhandling och man tror att ärendet har juridiska framgångsmöjligheter, överförs ärendet till *rättshjälpsbedömning*.

15.12.2017

När arbetsgivaren är organiserad

Meningsskiljaktigheter som har uppstått i anställningsförhållandet för en medlem som är anställd hos en arbetsgivare som hör till arbetsgivareförbundet behandlas i den *förhandlingsordning som kollektivavtalet förutsätter*. Om man i ärendet inte når samförstånd på lokal nivå, upprättar de lokala parterna en *meningsskiljaktighetspromemoria* och inlämnar den jämte bilagor till juridiska enheten på fackförbundets centralkontor. Därefter förhandlar man om ärendet mellan arbetsgivaren och arbetstagarens fackförening. Om meningsskiljaktigheten inte avgörs genom förhandling mellan fackförbunden och man tror att ärendet har juridiska framgångsmöjligheter, överförs ärendet till *rättshjälpsbedömning*.

Arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsärenden

I *arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsärenden* ansöker man alltid om rättshjälp *med ansökan om rättshjälp* oavsett om arbetsgivaren är organiserad eller inte. I dessa situationer tillämpas inte kollektivavtalets förhandlingsordning.

Rättshjälpsbedömning

Rättshjälpsbedömningen utförs och beslutet om rättshjälp fattas av fackförbundets juridiska enhet och bekräftas av fackförbundets styrelse i enlighet med principerna beskrivna i denna instruktion. Majoriteten av ärendena går dock aldrig till rättshjälpsbedömning, utan de avgörs redan i ett betydligt tidigare skede. Behandlingen av ansökan om rättshjälp och meningsskiljaktighetspromemorian kan i fackförbundet avslutas redan före rättshjälpsbedömningen, till exempel genom förlikningsuppgörelse eller genom konstaterande att arbetsgivaren, på basen av de i ärendet framkomna utredningarna, har handlat i ärendet i enlighet med lagstiftningen och kollektivavtalet.

Arbete utomlands

Fackförbundet representerar och bistår också när den anställda befinner sig på arbetskommendering från Finland eller har sänts till utomlandsarbete. Förutsättningen är man skriftligt har avtalat om arbetsvillkoren och arbetskommenderingen utomlands. Om medlemmen själv söker sig till arbete utomlands och ingår arbetsavtal med en arbetsgivare någon annanstans i Finland men med en utländsk arbetsgivare, omfattas hen inte av fackförbundets intressebevakning eller rättshjälp. I dessa situationer rekommenderas att medlemmen vänder sig till den lokala fackföreningen eller till myndigheterna.

15.12.2017

Mer information om fackförbundets rättshjälp

I denna guide berättas närmare om fackförbundets rättshjälp, om förutsättningarna för beviljande av rättshjälp och hur man ansöker om rättshjälp. Mer information om fackförbundets rättshjälp fås från intressebevakningens journalnummer (från 1.1.2018 020 690 447), från arbetsmiljöenhetens journalnummer (från 1.1.2018 020 690 449) och från regionalkontoren.

2 Allmänna förutsättningar för rättshjälp

Ärendets natur, förutsättning för medlemskap och betalningar

Enligt fackförbundets bestämmelser kan fackföreningens medlem få rättshjälp av fackförbundet vid handhavandet av sådana rättsliga ärenden som har orsakats av anställningsfrågor eller av medlemmens aktivitet inom fackförbundet och fackföreningsavdelningen. Förutsättningen är att personens medlemskap har varat minst tre (3) månader före den händelse på basen av vilken rättshjälp ansöks och att händelsen som ligger till grund för ansökan om rättshjälp infaller under personens medlemskap och att medlemmen har betalat sin medlemsavgift i enlighet med fackförbundets bestämmelser. Juridiska avdelningen kan i enskilda fall avvika från förutsättningen om medlemskap, om vägande skäl föreligger för sådant förfarande.

Medlemmens skyldighet att medverka

Förutsättningen för rättshjälp är att medlemmen uppfyller sin egen skyldighet att medverka i utredningen av ärendet. För att förfara på detta sätt ska medlemmen utan dröjsmål uppges korrekta och fullständiga uppgifter om betydelsefulla faktorer med tanke på ärendet, vara anträffbar med kontaktuppgifterna som hen har uppgett till fackförbundet och hålla dem aktuella samt i övrigt på alla nödvändiga sätt främja att en uppgörelse nås.

Fackförbundet sköter medlemmens ärende på basen av det givna uppdraget

Till rättshjälpens allmänna förutsättningar hör också att efter det att medlemmen har gett fackförbundet i uppdrag att sköta hans anställningsförhållandeärende inte fortsätter att sköta ärendet själv eller med bistånd av tredje person och inte överenskommer om ärendet med arbetsgivaren utan fackförbundets medverkan. Medlemmen kan när som helst avsluta uppdraget som hen har gett åt fackförbundet genom att bevisat anmäla saken till fackförbundets expert som behandlar ärendet.

15.12.2017

Brister i rättshjälpens allmänna förutsättningar förhindrar beviljandet av rättshjälp.

3 Rättshjälpens innehåll

Rättshjälpens täcker medlemmens rättegångskostnader utan självriskandel och begränsningar gällande rättegångskostnadernas maximala belopp. Om medlemmen förlorar rättsfallet och blir dömd att betala motpartens rättegångskostnader, betalar fackförbundet kostnaderna för medlemmens del. Om domstolen däremot förpliktar motparten att ersätta medlemmens rättegångskostnader, tillfaller de i enlighet med fackförbundets bestämmelser fackförbundet som ersättning för den givna rättshjälp.

Medlemmen är skyldig att betala fackförbundets medlemsavgift som en påföljd av rättegången eller i övrigt exempelvis på basen av en förlikningsuppgörelse för förlusten av uteblivna lönefordringar som ska betalas och för löneinkomst eller därmed likställda inkomster för skadeersättningar som ska betalas.

4 Avgörande av meningsskiljaktigheterna innan rättshjälpsbedömningen

4.1 Arbetsgivareförbundets medlemsföretag

Lokala förhandlingar

I företag som tillhör arbetsgivareförbundet avgörs meningsskiljaktigheterna angående tillämpningen av kollektivavtalet, dess tolkning eller överträdelse i enlighet med *förhandlingsordningen i kollektivavtalet*.

Meningsskiljaktigheter angående anställningen av en anställd och kollektivavtalet avgörs i första hand genom *lokal förhandling* om ärendet mellan den anställda och hans förman. Om man inte når en avgörelse i meningsskiljaktigheten, överförs ärendet till förhandling *mellan förtroendemannen och arbetsgivaren*.

Förhandlingar mellan fackförbunden och upprättande av meningsskiljaktighetspromemoria

Om man inte kan avgöra meningsskiljaktigheten lokalt, kan den på endera partens krav överföras för *avgörande av fackförbunden*. För förhandlingarna mellan fackförbundet upprättar huvudförtroendemannen och arbetsgivaren en

15.12.2017

meningsskiljaktighetspromemoria, från vilken meningsskiljaktighetens objekt och parternas syn på ärendet framgår. Meningsskiljaktighetspromemorian undertecknas av huvudförtroendemannen eller, om en förtroendeman inte finns, undertecknas den av medlemmen/medlemmarna själv.

Meningsskiljaktighetspromemorian finns tillgänglig på fackförbundets webbsida. Den ifyllda meningsskiljaktighetspromemorian inlämnas till fackförbundets juridiska enhet och för ärendet betydelsefulla bilagor bifogas alltid jämte följande dokument som är undertecknade av medlemmen: *öppen ombudsfullmakt* (3 st) för varje berörd part.

Med de ovannämnda dokumenten ger medlemmen fackförbundet och de av fackförbundet utsedda personerna fullmakt att uppklara och sköta hans ärende på ett sådant sätt som bäst anses skydda medlemmens intressen. Detta kan innebära uppnående av förlikning, behandling av ärendet i domstol eller avslutande av behandlingen av ärendet, om det på grund av faktorerna som har framkommit inte finns förutsättningar för fortsatt behandling av ärendet. Vid ett eventuellt förslag till förlikning diskuterar man alltid separat med medlemmen innan förlikningen godkänns.

Om fackförbunden inte når samförstånd

Om man inte heller når samförstånd i förhandlingarna mellan fackförbunden och man tror att ärendet har juridiska framgångsmöjligheter, överförs ärendet till *rättshjälpsbedömning* i fackförbundets juridiska enhet. I ett sådant ärende behöver medlemmen inte fylla i en separat ansökan om rättshjälp. Majoriteten av ärendena som behandlas avslutas dock i fackförbundet redan före rättshjälpsbedömningen, exempelvis genom förlikningserbjudande eller genom konstaterande att arbetsgivaren har handlat i enlighet med lagstiftningen och kollektivavtalet.

4.2 Företag som inte hör till arbetsgivareförbundet

Lokala förhandlingar

Även i företag som inte hör till arbetsgivareförbundet ska man i första hand sträva efter att avgöra en meningsskiljaktighet som hänför sig arbetsförhållandet genom att *förhandla lokalt* om saken mellan *den anställda och hans närmaste förman* eller mellan *förtroendemannen och arbetsgivarens representant*.

15.12.2017

Ansökan om rättshjälp

Om ärendet inte avgörs i lokala förhandlingar eller genom vägledning av fackförbundets experter, kan medlemmen ansöka om rättshjälp från fackförbundet för att få klarhet i ärendet. *Ansökan om rättshjälp* finns tillgänglig på fackförbundets webbsida. Fackförbundets experter på centralkontoret och regionalkontoren samt fackföreningarna vägleder medlemmen vid ifyllandet av ansökan om rättshjälp och vid fastställandet av de nödvändiga bilagorna. Före upprättande av ansökan om rättshjälp är det alltid nödvändigt att säkerställa att de allmänna förutsättningarna för rättshjälp uppfylls.

Ansökan om rättshjälp bildar utgångspunkten för vidare utredning av ärendet, det är således nödvändigt att medlemmen fyller i ansökan så noggrant som möjligt. *Objektet för meningsskiljaktigheten och missförhållandena som medlemmen har upplevt* ska specificeras så exakt som möjligt i ansökan och den ska innehålla *en detaljerad utredning om bakgrunden till ärendet*. Till ansökan ska man i mån av möjlighet bifoga alla *bilagor som begärs i ansökan*. Förutom de begärda bilagorna ska man till ansökan också bifoga all *annan utredning, som kan ha betydelse för ärendet*. Om meningsskiljaktigheten gäller lönefordringar, ska man till ansökan om rättshjälp också i mån av möjlighet bifoga medlemmens egen *beräkning av lönefordringarna*.

Till ansökan om rättshjälp ska alltid bifogas följande dokument som är undertecknade av medlemmen: *öppen ombudsfullmakt* (3 st) för varje berörd part. Med de ovannämnda dokumenten ger medlemmen fackförbundet och de av fackförbundet utsedda personerna fullmakt att upklara och sköta hans ärende på ett sådant sätt som bäst anses skydda medlemmens intressen. Detta kan innebära uppnående av förlikning, behandling av ärendet i domstol eller avslutande av behandlingen av ärendet, om det på grund av faktorerna som har framkommit inte finns förutsättningar för fortsatt behandling av ärendet. Vid ett eventuellt förslag till förlikning diskuterar man alltid separat med medlemmen innan förlikningen godkänns.

Om man inte når samförstånd i ärendet

När arbetsgivaren inte är organiserad förhandlar man inte separat om ärendet mellan fackförbunden. Fackförbundets expert utreder ärendet och strävar efter att förhandla om det med arbetsgivaren. Om man inte når samförstånd och man tror att ärendet har juridiska framgångsmöjligheter, överförs ärendet till *rättshjälpsbedömning* i fackförbundets juridiska enhet. Majoriteten av ärendena avgörs dock i fackförbundet redan före rättshjälpsbedömningen.

15.12.2017

4.3 Arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsärenden

Åt en medlem i Industriefacket kan rättshjälp beviljas, när hen har råkat ut för ett arbetsolycksfall som har lett till bestående eller annan betydande skada. Förutsättningen för beviljande av rättshjälp är att fallet uppenbarligen kommer att gå till vidare till rättegångsförfarande, antingen som ett brottmål via åklagaren eller genom att fackförbundet väcker åtal om olycksfallets ersättningsärende. Rättshjälp kan beviljas åt medlemmen också när yrkessjukdomens allvarlighetsgrad förutsätter ansökan om skadeersättning från arbetsgivaren.

Med *olycka* avses ett plötsligt och oväntat tillbud orsakat av en extern faktor, som orsakar skada eller sjukdom för den anställda.

Med *yrkessjukdom* avses sjukdom som den anställda i huvudsak har insjuknat i på grund av exponering för en fysikalisk, kemisk eller biologisk faktor i arbetet.

Skadeersättningskrav kan framföras under flera olika punkter medan behandlingen pågår. I sådana fall kan ersättning ansökas för exempelvis smärta och värk, för annan tillfällig skada eller för bestående funktionell skada. Ersättning av arbetsolycksfall eller yrkessjukdom förutsätter att det mellan skadan eller sjukdomen och arbetsolycksfallet eller exponeringen i arbetet finns orsakssamband dvs. orsak/följdsamband.

Ansökan om rättshjälp

I arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsärenden ansöker man alltid om rättshjälp *med ansökan om rättshjälp* oavsett om arbetsgivaren är organiserad eller inte, eftersom förhandlingsordningen i kollektivavtalet inte tillämpas i dessa situationer. Ansökan om rättshjälp upprättas i huvudsak i arbetsmiljöenheten på basen av expertisen gällande bedömningen som har gjorts i den nämnda enheten. Den juridiska enheten behandlar och bekräftar dessa rättshjälper genom förenklat förfarande.

Närmare information om arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomar finns tillgänglig på fackförbundets webbsidor i broschyren *Vakava työtäpäturma ja ammattitauti*.

Överklagande av socialskyddet

Fackförbundets arbetsmiljöenhet ger råd och bistår vid behov medlemmarna även vid överklagande av socialskyddet. I dessa situationer förutsätts inte ifyllande av separat ansökan om rättshjälp.

15.12.2017

5 Beslutsfattande om rättshjälpsbedömning och rättshjälp

Den juridiska enheten bedömer förutsättningarna för beviljande rättshjälp på basen av den i ärendet presenterade utredningen och fattar beslut om beviljande av rättshjälp med en helhetsbedömning, i vilken man beaktar ärendets juridiska framgångsmöjligheter, det ekonomiska intresset som hänför sig till ärendet och ärendets principiella betydelse för fackförbundets medlemmar.

Rättshjälp kan beviljas endast om de allmänna förutsättningarna för rättshjälp uppfylls. Rättshjälp beviljas inte, om ärendet på basen av de presenterade utredningarna inte har tillräckliga juridiska framgångsmöjligheter eller om den eventuella nyttan med bestridande är oproportionerligt liten i förhållande till den relaterade risken och i förhållande till eventuella kostnader som uppstår i ärendet. Rättshjälpen kan avslås också när medlemmen har fått ett sakligt förlikningserbjudande som förbundets jurist har godkänt och medlemmen avslår det.

Beslut om beviljande av rättshjälp fattas separat för varje rättsinstans. När den juridiska enheten fattar beslut tilldelar den ärendet åt en jurist inom fackförbundet som handhar ärendet eller åt en jurist från en utomstående byrå.

Majoriteten av ansökningarna om rättshjälp och meningsskiljaktighetspromemorian som inlämnas till fackförbundet kommer inte till rättshjälpsbedömning, då ärendena oftast kan avgöras redan i ett betydligt tidigare skede inom fackförbundets intressebevakningssektorer, i arbetsmiljöenheten eller i den juridiska enheten.

6 Återkallande av den beviljade rättshjälpen och indrivning av rättegångskostnaderna av medlemmen

Till en rättegång hänför sig alltid en, ur fackförbundets synvinkel, betydande kostnadsrisk. Av denna anledning kan den beviljade rättshjälpen återkallas, om medlemmen inte uppfyller sin skyldighet att medverka till att utreda ärendet, om betydande uppgifter ur ärendets synpunkt som har varit till grund för beslutet visat sig vara felaktiga eller om uppgifter som påverkar beslutet har hemlighållits, om medlemmen inte är villig att godkänna motpartens sakliga förlikningserbjudande som förbundets jurist har godkänt eller om medlemmen själv har väckt en rättegångsprocess i samma ärende.

Förbundet kan av medlemmen ta ut de faktiska kostnaderna för rättegången och dess förberedelser, om medlemmen inte uppfyller sin

15.12.2017

skyldighet att medverka till att utreda ärendet, om medlemmen avbryter behandlingen av ärendet eller förbereder rättsakter med tredje part utan att komma överens om saken med fackförbundet eller om det uppdagas att medlemmen avsiktligt för fackförbundet har utelämnat väsentliga faktorer för ärendets avgörande eller har för fackförbundet uppgett felaktiga uppgifter om sådana faktorer.

7 Avvikelse från instruktionen om rättshjälp

Juridiska avdelningen kan i enskilda fall avvika från förutsättningen i denna instruktion, om särskilt vägande skäl föreligger för sådant förfarande.

8 Arbetsgivarens insolvens- och konkurssituationer

8.1 Lönegaranti

Om arbetsgivaren underlåter att fullgöra sin löneutbetalningsskyldighet, är det nödvändigt att medlemmen i detta fall utan dröjsmål gör en ansökan om lönegaranti för att säkerställa sin rätt till lönefordringarna. Lönegarantisystemet säkerställer att den anställdas fordringar från anställningsförhållandet utbetalas i det fall att de är orsakade av arbetsgivarens insolvens.

Förutsättningen för att få lönegaranti är arbetsgivarens insolvens. Ansökan om lönegaranti ska göras inom tre (3) månader från fordrans förfallodag. Fordringar som hänför sig till anställningsförhållandet förfaller huvudsakligen per löneutbetalningsperiod och slutlönen förfaller när anställningsförhållandet upphör. Om arbetsgivaren är försatt i konkurs förfaller lönefordringarna och andra fordringar som hänför sig till anställningsförhållandet till betalning på den dag när företaget försätts i konkurs. Om ansökan inte har gjorts inom tidsfristen, kan fordran inte betalas som lönegaranti.

Det högsta beloppet för fordringar som utbetalas som lönegaranti per anställd för samma arbetsgivare på basen av det utförda arbetet är 15 200 euro. Detta belopp är vanligtvis tillräckligt för normala lönefordringar.

Lönegarantin ansöks med blanketten som för närvarande fås från TE-byråerna och från TE-byråns och NTM-centralens webbsidor. För utredningen av fordringarna bifogas till ansökan om lönegaranti kopior av arbetsavtalet, arbetsintyget och av löneberäkningarna. Ansökan om lönegaranti kan inlämnas till vilken NTM-central eller TE-byrå som helst.

15.12.2017

Ansökan om lönegaranti kan göras av den anställda själv, av konkursboets förvaltare eller av fackföreningen, till vilken den anställda har överfört sin lön för indrivning. Tidsfristen för ansökan om lönegaranti är tämligen kort, vilket innebär att medlemmen oftast måste göra ansökan själv. Lönegarantimyndigheten (för närvarande NTM-centralen), fackförbundets regionalkontor och centralkontor bistår vid behov vid frågor angående ansökan om lönegaranti och med upprättandet av en lönefordringsberäkning.

Om medlemmens ansökan om lönegaranti har avslagits eller om lönegarantimyndigheten begär tilläggsutredningar i fallet, då är det bra om medlemmen för säkerhets skull kontaktar fackförbundet om saken. Tillsammans med lönegarantibeslutet medföljer alltid anvisningar för överklagande och medlemmen kan få hjälp med överklagandet från fackförbundet. Om arbetsgivaren har bestridit de ansökta fordringarna från lönegarantin, kan medlemmen i detta ärende ansöka om rättshjälp från fackförbundet. Enligt lagen om lönegaranti är fristen för att väcka talan endast sex (6) månader från beslutet, vilket innebär att man ska agera snabbt.

8.2 Arbetsgivarens konkurs

Fackförbundet bistår medlemmen också när arbetsgivaren går i konkurs och medlemmen har obetalda lönefordringar på arbetsgivaren. Normalt är det konkursboets förvaltare som gör ansökan om lönegaranti och betalar ut uppsägningstidens lön åt den anställda. I en konkurssituation ska man dock säkerställa att alla fordringar som baserar sig på arbetsförhållandet – också de föråldrade i förhållande till lönegarantin – införs i arbetsförhållandefordringslistan eller bevakas i arbetsgivarens konkurs. Fackförbundet utreder ärendet tillsammans med konkursboets förvaltare och bistår vid behov medlemmen med konkurrensbevakningen.